

ACCORD SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

1. ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Société Adecco France, SAS, au capital de 86 884 788,38 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lyon sous le n° 998 823 504, et dont le siège social est situé 2, Rue Henry Legay à Villeurbanne 69100, représentée par Sandra DELVAL, Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée aux présentes,

D'UNE PART,

2. ET

Les organisations syndicales représentatives des salariés :

Le syndicat CGT, pris en la personne de son représentant dûment mandaté

Le syndicat CFE-CGC, pris en la personne de son représentant dûment mandaté

Le syndicat CFDT, pris en la personne de son représentant dûment mandaté

Le syndicat FO, pris en la personne de son représentant dûment mandaté

Le syndicat UNSA, pris en la personne de son représentant dûment mandaté

D'AUTRE PART,

Est conclu, le présent Accord relatif aux révisions salariales au sein de la Société Adecco France (« l'Accord »).

SD

lb BC FC
SP 1/16

PREAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle prévue aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction de la Société Adecco France a invité les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise à négocier sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée des salariés permanents de l'entreprise.

Dans un contexte de ralentissement d'une inflation malgré tout persistante, d'un marché de l'intérim devant être en retrait l'année prochaine, d'une croissance du PIB d'environ 1% et d'un taux de chômage légèrement en hausse, et au-delà des mesures d'augmentation de salaires, la Direction et les partenaires sociaux souhaitent maintenir des mesures concrètes ayant un effet immédiat sur le pouvoir d'achat des collaborateurs.

La Direction et les partenaires sociaux se sont ainsi réunis le 20 novembre 2023 puis le 28 novembre 2023 et le 13 décembre 2023 aux fins de discuter des mesures de pouvoir d'achat et d'augmentation des salaires.

Pour négocier utilement sur ce sujet, la délégation syndicale a notamment reçu les informations suivantes :

- La répartition des effectifs par statut et par type de contrat
- La répartition des effectifs par niveau de classification
- La répartition des effectifs par emploi type et temps de travail
- La répartition des effectifs par emploi type et genre
- Le turn over par emploi type et genre
- La pyramide des âges
- Les salaires minimum, maximum et moyens par niveau de classification
- Un certain nombre de données macroéconomiques notamment sur le niveau d'inflation, l'évolution des prix
- Ainsi que des données propres à la société Adecco France (la situation économique de l'entreprise, son positionnement sur les différents secteurs d'activité économique etc...)

Sur ces bases, les Organisations syndicales ont de leur côté présenté leurs revendications (en annexe du présent accord).

Ainsi, et après discussions et échanges sur les propositions faites par la Direction et les revendications des délégations syndicales, il a été convenu à l'issue de la dernière réunion, l'application des dispositions ci-après :

SD



BC

2/16



FC

Article 1 – Champ d’application des négociations

Les dispositions qui suivent s’appliqueront à l’ensemble **des collaborateurs permanents** de la Société Adecco France, qu’ils soient en contrat à durée déterminée ou indéterminée présents au moment de la mise en œuvre des mesures et sous réserve des conditions d’éligibilité propres à chaque mesure.

Article 2 : Mesures relatives à la grille de minima internes et à la classification conventionnelle

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoire qui se sont tenues l’année dernière, des grilles de minima internes ont été créées et les parties souhaitent poursuivre la revalorisation de ces grilles et mettre en place un système clair et objectif d’avancement des collaborateurs dans la classification.

Les objectifs de ces mesures sont multiples :

- Finaliser la revalorisation des grilles de minima internes ;
- Proposer une méthode d’avancement dans la classification des salariés occupant le même poste depuis plusieurs années ;
- Continuer à récompenser la performance remarquable et durable en dédiant une part du budget à des augmentations individuelles au mérite (non-cadres et cadres).

Ces mesures pourront se cumuler selon la situation individuelle du collaborateur.

Article 2.1 Finalisation de la grille de minima internes (lettres G à K) et revalorisation des minima internes (lettres A à K)

Nb	Classification	Mini entreprise 2023	Nvelle grille 2024
	A	1800	1850
8	B	1850	1900
1113	C	1900	1950
882	D	2000	2100
487	E	2150	2200
25	F	2200	2400
1272	G	x	2550
190	H	x	3000
188	I	x	3500
14	J	x	4000
8	K	x	5000

La présente grille est applicable sous réserve de :

- Ne pas être frappé par l’un des cas d’exclusion de la négociation, c’est-à-dire répondre au champ d’application du présent accord tel que défini par l’article 1;
- Être en contrat à durée déterminée ou indéterminée ;
- Les minima pour les cadres (G à K) s’entendent variable inclus ;

Cette mesure s’appliquera à compter du **1^{er} avril 2024**.

SD
lb
FC
3/16
SP

Article 2.2 Avancement des collaborateurs dans la classification

Partant du principe que chaque emploi est classifié sur deux lettres, l'évaluation des collaborateurs se fera selon les critères suivants afin de déterminer leur éligibilité à un passage au niveau supérieur de la classification, étant entendu que sur les 5 critères ci-après 4 sont requêttables :

CRITERES A EVALUER	Niveau 1	Niveau 2	correspondance CCN
Expérience professionnelle (en interne ou en externe)			Expérience
A moins de 2 ans d'expérience sur son emploi (ou sur un emploi équivalent en externe)	X		
A plus de 2 ans d'expérience sur son emploi (ou sur un emploi équivalent en externe)			
Synthèse	1	0	
Analyse et résolution de problèmes (lié avec éval gestes métiers)			complexité
Résolution de problématiques liées au quotidien de son emploi			
Résolution de problématiques complexes qui ne relèvent pas du quotidien de l'emploi		X	
Synthèse	0	1	
Performance			impact des décisions
Etre évalué en C1, D1, A2, B2, C2, D2, A3, B3, C3, D3, A4, B4, C4, D4 lors des deux dernières évaluations annuelles			
Etre évalué en A1, B1 lors des deux dernières évaluations annuelles		X	
Synthèse	0	1	
Curiosité et apprentissage			Autonomie
A une évaluation du comportement professionnel "Curiosité et apprentissage" d'un niveau adapté ou à développer lors des deux dernières évaluations annuelles	X		
A une évaluation du comportement professionnel "Curiosité et apprentissage" d'un niveau exemplaire lors des deux dernières évaluations annuelles			
Synthèse	1	0	
Esprit collaboratif			dimension relationnelle
A une évaluation du comportement professionnel "Esprit collaboratif" d'un niveau adapté ou à développer lors des deux dernières évaluations annuelles	X		
A une évaluation du comportement professionnel "Esprit collaboratif" d'un niveau exemplaire lors des deux dernières évaluations annuelles			
Synthèse	1	0	
TOTAL	3	2	

Le passage à la lettre supérieur donne accès :

- Soit au salaire minimum du niveau supérieur prévu dans la grille de rémunération interne ;
- Soit à une augmentation de 2% minimum.

La présente grille est applicable sous réserve de :

- Ne pas être frappé par l'un des cas d'exclusion de la négociation c'est-à-dire répondre au champ d'application du présent accord tel que défini par l'article 1;
- Être en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Cette mesure s'appliquera à compter du **1^{er} avril 2024**.

Article 3 : Mesures d'Augmentation individuelles

Article 3.1 : Mesure d'Augmentations individuelles pour le personnel non-cadre

Article 3.1.1 : Les bénéficiaires

Les dispositions ci-après concernent l'ensemble des **salariés non-cadres** de la société Adecco France, **inscrits à l'effectif au 1^{er} avril 2024** et remplissant les conditions cumulatives ci-dessous énumérées, à l'exclusion des salariés dont la rémunération est fixée par des dispositions légales tels que les apprentis, les jeunes en formation ou en insertion professionnelle et les stagiaires :

BC

FC
4/16
SP SD

- 6 mois d'ancienneté au 31 décembre 2023 ;
- Ne pas être frappé par l'un des cas d'exclusion de la négociation c'est-à-dire répondre au champ d'application du présent accord tel que défini par l'article 1 ;
- Ne pas être en cours de préavis de départ au moment du versement ;
- Être en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Article 3.1.2 : Le principe, les modalités

La Direction souhaite que la politique de rémunération puisse traduire la reconnaissance qu'Adecco France souhaite accorder à chacun pour son engagement et sa contribution au développement de l'entreprise.

A cet égard, l'enveloppe d'augmentations individuelles pour 2024 est fixée à **1%** de la masse salariale de la population concernée à fin 2023 (salariés non-cadres présents dans l'entreprise au 31/12/2023 et justifiant d'une ancienneté d'au moins 6 mois au 31 décembre 2023). Il est précisé que cette enveloppe n'est pas destinée à une répartition uniforme.

En effet, il est rappelé que le pourcentage d'augmentation accordé à chaque salarié, basé sur le mérite et individualisé, doit découler de l'analyse lors de l'entretien annuel d'évaluation, des critères factuels suivants : la contribution pour l'entreprise (maîtrise du poste, apport de compétences et prise de responsabilité en lien avec le poste).

De même, il sera tenu compte de la réévaluation de la grille de salaires minimum internes avant attribution d'une augmentation individuelle.

Les augmentations individuelles seront appliquées sur le salaire de base, **sans effet rétroactif, au 1^{er} avril 2024**.

Article 3.2 : Mesure d'Augmentations individuelles pour le personnel cadre

Article 3.2.1 : Les bénéficiaires

Les dispositions ci-après concernent l'ensemble des **salariés cadres** de la société Adecco France, **inscrits à l'effectif au 1^{er} avril 2024** et remplissant les conditions cumulatives ci-dessous énumérées, à l'exclusion des salariés dont la rémunération est fixée par des dispositions légales tels que les apprentis, les jeunes en formation ou en insertion professionnelle et les stagiaires :

- 6 mois d'ancienneté au 31 décembre 2023 ;
- Ne pas être frappé par l'un des cas d'exclusion de la négociation c'est-à-dire répondre au champ d'application du présent accord tel que défini par l'article 1 ;
- Ne pas être en cours de préavis de départ au moment du versement ;
- Être en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Article 3.2.2 : Le principe, les modalités

La Direction souhaite que la politique de rémunération puisse traduire la reconnaissance que la Société Adecco France souhaite accorder à chacun pour son engagement et sa contribution au développement de l'entreprise.

Elle souhaite réaffirmer le principe de l'individualisation de la rémunération pour le personnel cadre.

SD **FC**
5/16
BC
SP

A cet égard, l'enveloppe d'augmentations individuelles pour 2024 est fixée à **2,36%** de la masse salariale de la population concernée à fin décembre 2023 (cadres présents dans l'entreprise au 31/12/2023 et justifiant d'une ancienneté de 6 mois minimum). Il est précisé que cette enveloppe n'est pas destinée à une répartition uniforme.

En effet, il est rappelé que le pourcentage d'augmentation accordé à chaque salarié, basé sur le mérite et individualisé, doit découler de l'analyse lors de l'entretien annuel d'évaluation, des critères factuels suivants : la contribution pour l'entreprise (maîtrise du poste, apport de compétences et prise de responsabilité en lien avec le poste).

Les cadres qui n'ont pas été augmentés depuis plus de 3 ans seront prioritaires à l'attribution d'une augmentation individuelle de 2% minimum, sous réserve du paragraphe ci-dessus.

Les augmentations individuelles seront appliquées sur le salaire de base, sans effet rétroactif, au 1^{er} avril 2024.

Article 4 : Mesures d'accompagnement pour l'amélioration du pouvoir d'achat dans un contexte d'inflation

Article 4.1 Mesures d'aides aux frais de déplacement

La Direction souhaite poursuivre la mise en place de mesures destinées à accompagner ses salariés dans l'amélioration de leur pouvoir d'achat via la contribution aux dépenses de transport de ses collaborateurs.

Article 4.1.1 Réévaluation du Forfait mobilité durable (FMD)

Dans la continuité des mesures visant à favoriser la mobilité douce, Adecco France contribue aujourd'hui à hauteur de 500 euros au Forfait Mobilité Durable.

Souhaitant accentuer cette mobilité, les parties conviennent d'augmenter ce forfait à due concurrence du montant des abonnements et des tickets à l'unité des transports en commun dont la prise en charge par l'employeur à 75% dépasserait le montant initial de 500€ du FMD.

En revanche, pour les salariés n'utilisant pas les transports en commun, le montant du Forfait Mobilité Durable reste plafonné à 500€.

Cette mesure s'applique d'ores et déjà.

Article 4.1.2 Prime de carburant

Les parties souhaitent poursuivre la mesure déjà en vigueur d'attribution d'une prime carburant à destination des salariés n'ayant pas de véhicule de fonction et n'ayant pas la possibilité de prendre les transports en commun ou un moyen de mobilité douce.

Il est ainsi prévu l'octroi d'une prime annuelle carburant de 200 € bruts pour ce public spécifique.

Pourront y prétendre l'ensemble des salariés permanents de l'entreprise engageant des frais de carburant ou des frais d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail qui :

- Justifient d'une ancienneté minimum d'un an au sein de l'entreprise ou du groupe au 1^{er} novembre 2024 ;

SD

lb
SP

6/16

BC

FC

- Utilisent leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail selon les conditions prévues par l'URSSAF ;
- Dont la résidence principale ne se situe pas en milieu urbain permettant l'utilisation d'un réseau de transport en commun
- Ne bénéficient pas de la prise en charge du remboursement des frais de transports collectifs.

Il est rappelé que ce montant viendra en déduction du montant utilisé au titre du FMD et sera versé **sur la paie de décembre 2024.**

Article 4.1.3 Revalorisation de la prise en charge employeur des frais de transport en commun

Pour les collaborateurs pouvant se rendre sur leur lieu de travail en transport en commun, Adecco France prend actuellement en charge 70% des frais liés à l'utilisation de ces transports (abonnements mensuels, annuels).

Souhaitant favoriser ces modes de transport, dans le cadre de sa politique RSE et son engagement Carbone 0, les parties s'entendent sur une mesure soutenant les dépenses associées à ces déplacements, afin de continuer à encourager la mobilité douce.

Les parties conviennent donc de porter cette prise en charge à 75% (y compris lorsque que ce montant dépasse les 650€ du FMD).

Cette mesure s'appliquera à compter du **1^{er} janvier 2024.**

Article 4.2 Mise en œuvre d'une indemnité télétravail

Afin d'accompagner les salariés souhaitant télétravailler et s'inscrivant dans le dispositif mis en place par la Charte Télétravail, en vigueur depuis le 9 mars 2021, les parties souhaitent mettre en place une indemnité de télétravail de 1,75€ par jour de télétravail.

Est éligible à cette indemnité le salarié réalisant du télétravail :

- dans les limites définies par la charte Télétravail et de la formule choisie par le collaborateur et validée par son manager. ;
- étant déclaré ses jours de Télétravail dans l'outil SMART RH.

En conséquence le versement de l'indemnité télétravail est plafonnée à 3 jours maximum de télétravail par semaine.

Cette mesure s'appliquera à compter du **1^{er} avril 2024.**

Article 4.3. Mesure exceptionnelle de rachat des JRTT

La loi de finances rectificative du 17 août 2022 a prévu la possibilité pour le salarié de renoncer à des JRTT à sa demande mais avec accord de l'employeur.

La société Adecco France y voit une opportunité de laisser aux collaborateurs le choix de renoncer à des JRTT en contrepartie de leur monétisation et ce afin de se créer quelques liquidités supplémentaires.

Les parties conviennent d'accorder aux collaborateurs, ayant acquis le nombre de jours RTT équivalent à une année de présence au 31 décembre 2023, et qui le souhaitent, de renoncer à 2 jours de RTT acquis sur la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024.

Conformément à la loi de finances rectificative, ces JRTT seront monétisés avec une majoration de salaire égale au taux de majoration de la 1ère heure supplémentaire applicable à l'entreprise soit 25%.

Il est précisé que seuls les JRTT peuvent être monétisés. Les jours de repos des salariés cadres soumis à une convention de forfait jours ne sont pas concernés par le dispositif.

Il est enfin rappelé que les salariés qui le souhaitent ont toujours la possibilité de monétiser leurs droits acquis sur le CET et à tout moment notamment pour répondre à un besoin de liquidités urgent.

La Direction s'engage à faire droit à ses demandes en assouplissant les conditions de monétisation. La monétisation de ces jours ne donne en revanche lieu à aucune majoration particulière.

Article 5 : Mesures Récompensant la fidélisation des salariés

Les parties au présent accord reconnaissent la nécessité, dans un contexte de difficulté à retenir les talents, de valoriser l'ancienneté et décide de réactualiser la prime d'ancienneté versée de la façon suivante :

Années	Nouvelle	Var°	Années	Nouvelle	Var°	Années	Nouvelle	Var°
3	100	50	21	450	50	39	850	100
4	100	50	22	450	50	40	900	150
5	100	50	23	450	50	41	950	200
6	200	100	24	550	50	42	1000	250
7	200	100	25	550	50	43	1000	250
8	200	100	26	550	50	44	1000	250
9	250	100	27	600	50	45	1500	750
10	250	100	28	600	50			
11	250	100	29	600	50			
12	300	100	30	650	50			
13	300	100	31	650	50			
14	300	100	32	650	50			
15	350	100	33	700	50			
16	350	100	34	700	50			
17	350	100	35	700	50			
18	400	50	36	750	50			
19	400	50	37	750	50			
20	400	50	38	800	100			

La présente grille est applicable sous réserve de :

- Ne pas être frappé par l'un des cas d'exclusion de la négociation ;
- Ne pas être en cours de préavis de départ au moment du versement ;
- Être en contrat à durée indéterminée.

Cette mesure s'appliquera à compter du 1^{er} juin 2024.

Article 6 : Mesure visant à continuer à veiller à nos engagements liés à nos enjeux de diversité

Dans la continuité de l'engagement sur 3 ans pris dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail signé le 18 janvier 2022, il est rappelé que **0.1%** de l'enveloppe est consacrée à l'égalité salariale femmes/ hommes au travers d'indicateurs suivants :

- L'écart de rémunération : comparaison des rémunérations moyennes des hommes et des femmes, par tranche d'âge et par classification ;
- Le pourcentage de salariées augmentées dans l'année du retour du congé de maternité et adoption et congé parental ;
- Résultat de l'index égalité professionnelle femme/hommes obtenu ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (hors augmentations liées à des promotions) : comparaison des taux d'augmentations individuelles par CSP ;

Article 7 : Autres Mesures

Article 7.1 : Remplacement de la PFA par un 13^{ème} mois

Suite aux revendications de certaines organisations syndicales, la Direction prévoit de remplacer la prime de fin d'année (par un 13^{ème} mois qui sera versé en une fois sur la paie du mois de décembre.

Ainsi, et par l'application de cette mesure, tous les salariés de l'entreprise en poste à date, et ceux à venir, se verront verser ce 13^{ème} mois qui remplace totalement et définitivement la prime de fin d'année, à l'exclusion des **niveaux K, des collaborateurs ex-Adia (qui en bénéficient déjà) et stagiaires.**

Le salaire de référence de ce 13^{ème} mois est le salaire mensuel, fixe, réel sur l'ensemble de l'année, *prorata temporis* pour les salariés entrant ou sortant en cours d'année.

En cas de changement de durée du travail en cours d'année (passage d'un temps plein à un temps partiel, ou d'un temps partiel à un temps plein ou changement de temps partiel), il sera fait un calcul *prorata temporis*, afin que ce changement soit parfaitement pris en compte dans le calcul du 13^{ème} mois.

Son montant est arrondi à l'euro supérieur.

Cette mesure s'appliquera à compter du **1^{er} janvier 2024.**

Article 7.2 : Prime Tutorat

Pour venir en appui de la politique de professionnalisation des collaborateurs déployée par l'Entreprise, et pour répondre à une demande de reconnaissance et d'accompagnement de la fonction tutorale, le montant de la prime est revalorisé à 200€ bruts (soit 50€ par jour).

Cette prime sera versée par salarié « tutoré » et attribuée aux tuteurs volontaires qui auront été retenus, dès lors que le ou les parcours d'intégration aura/auront été effectivement réalisé(s).

Cette mesure s'appliquera à compter du **1^{er} janvier 2024.**

SD



FC

9/16

BC

SP

Article 7.3 : Bilan social individualisé

Il est rappelé qu'il est délivré, à chaque salarié, un bilan social individualisé et personnalisé, sous format digital, contenant les éléments de rémunération ainsi que les éléments sociaux.

Article 8 : Durée et application des dispositions

Le présent accord est applicable sur l'année 2024.
A chaque mesure, est indiqué la date de mise en application.

Article 9 : Publicité

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé auprès de la DREETS en deux exemplaires :

- Une version électronique intégrale en version PDF accompagnée des pièces nécessaires (bordereau de dépôt, etc.) ;
- Une version électronique anonymisée en version format.docx, accompagnée des pièces nécessaires et notamment du bordereau anonymisé.

Il sera adressé une copie auprès du greffe du Conseil des Prud'homme
Il en sera remis en outre un exemplaire original à chaque organisation syndicale représentative ayant participé à la négociation.

Fait à Villeurbanne, le 8 janvier 2024

Pour la Société Adecco France,
Sandra DELVAL,
Directrice des Ressources Humaines



Le syndicat CGT, pris en la personne de son représentant dûment mandaté

Le syndicat CFE-CGC, pris en la personne de son représentant dûment mandaté

Fanny CARAYON



Le syndicat CFDT, pris en la personne de son représentant dûment mandaté

Laurent Barbeault



Le syndicat FO, pris en la personne de son représentant dûment mandaté

Béatrice Cluzel

Le syndicat UNSA, pris en la personne de son représentant dûment mandaté

Sandrine Poulain



SD

FC

11/16

SP

BC



Annexe 1 : Propositions CFDT**Propositions CFDT****Adecco**

- Augmentation de la prime de fidélité de 200 euros par palier au-delà de cinq ans. Elle est gelée depuis de nombreuses années.
- Tickets Restaurant 10 euros (60 Entreprise/ 40 salariés)
- Les profils recruteurs (CR RR) Distinguer deux niveaux Sénior Junior
- Augmentation générale de 6%
- Journées de congés supplémentaires selon l'ancienneté à partir de 10 ans.
- Journée entière de télétravail et plus de demie journée par semaine. Une allocation pour consommation d'énergie de 10 euros par journée de télétravail.
- Augmentation de la Prime tutorat de 150 euros à 200 euros
- Prime d'intégration de 150 euros pour tout nouveau collaborateur sur site à accompagner.
- Prime de détachement de 25 euros par jour pour les sites ONSITE sans activité. Ils sont appelés en renfort sur d'autres sites et n'ont plus de variable sur leur point de présence.
- Ouverture d'un accord d'intéressement
- Augmentation du pourcentage des ASC : 0.20%
- 13 ème mois pour tous par souci d'équité.
- Prime de 20 € par jour pour les collaborateurs recruteurs qui aident d'autres agences physiquement en présentiel lorsqu'une agence est en difficulté (manque de permanents) ; Ceci afin de compenser le manque à gagner du non développement du business de leur propre agence et de la difficulté à atteindre leur OSI;

Propositions CFDT**Adecco**

- Augmentation part variable des Recruteurs de 5% à 10% (tellement ridicule sous Pyramide) : verbatim d'un RR "Pyramide c'est de l'Egyptien pour moi" !!
- Création de différents niveaux pour les Recruteurs en fonction de leur expertise (juniors, séniors avec des salaires indexés en ce sens)
- Enveloppe visant à réduire les écarts de salaires entre les salariés présents depuis plusieurs années versus nouveaux arrivants.
- Valoriser l'expertise et l'ancienneté des collaborateurs qui sont au minimum de la grille. Ex : un collaborateur qui a 10 ans d'ancienneté, ne devrait pas avoir un salaire mensuel brut au minimum de la grille.
- De mettre en place un salaire minimum par métier avec un minimum d'ancienneté (à définir) afin que les nouveaux embauchés ne puissent pas avoir un salaire supérieur aux anciens.
- Renouvellement de la prime carburant
- Statut particulier pour les directeurs multisites, le choix de passer au forfait.
- De prendre en charge par l'entreprise les options de la mutuelle pour les ayants droits.
- Pérenniser l'indemnité carburant
- Renouveler la commission sociale avec un budget annuel de 100 KE

SD

FC

12/16

BC

SP

Propositions CFE-CGC

Adecco

1) En 1ère réponse à l'urgence liée à l'inflation : augmentation de toutes les rémunérations fixes à hauteur de 5 % pour les 12 derniers mois glissants et un rattrapage complémentaire des 2,5% pour la population cadre qui a été exclue des dernières NAO.

2) Proposer une enveloppe de variable motivante (PV cible) pour les classifications de la grille jusqu'à F, notamment sur les métiers de la famille « recruteurs » afin de permettre de stimuler la performance collective et inciter à atteindre le résultat attendu par l'encadrement.

3) Réévaluation de 200 € de chaque tranche de la prime fidélité

4) Versement d'une prime de partage de la valeur de 3000 € par bénéficiaire

5) Prise en charge du carburant et autres frais relatifs aux trajets domicile - travail pour les salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction

6) Maintien de salaire et suppression du délai de carence en cas d'arrêt maladie.

7) Indemnisation journalière de 12 € du télétravail, pour participer et pallier aux transferts de coûts : surconsommation énergétique (eau + électricité/gaz/fuel), accès aux télécommunications (abonnement téléphone + internet), espace consacré au télétravail, assurance, taxes à la charge du télétravailleur, équipements non fournis par l'entreprise (bureau, imprimante, encre, étagères, lampe du bureau etc...), ...

8) Instauration d'une garantie de revalorisation de salaire fixe après 3 années sans augmentation sur un même emploi

9) Ouverture de négociations en vue des 3 accords suivants :

intéressement

participation

partage de la valeur

Propositions CFE-CGC

Adecco

10) Réévaluation de la grille des salaires minimaux pour les salariés cadres à partir de la lettre G, comme l'entreprise s'y était engagée, ceci en tenant compte uniquement d'une base fixe comme pour les salariés non cadres.

11) Un 13ème mois pour tous les salariés afin de mettre fin à l'iniquité entre ceux qui bénéficient de ce 13ème mois et ceux qui perçoivent une prime de fin d'année

⇒ Paiement semestriel avant les congés d'été et avant les congés de fin d'année

12) L'augmentation du ticket-restaurant pour le passer à 11 € avec une baisse de la part salariale et déblocage le dimanche

13) L'augmentation de la dotation des activités sociales et culturelles à 0.33 % pour se rapprocher du taux le mieux disant de la profession

14) Avoir un calendrier de versement des salaires le 30 du mois en cours

15) Bénéficier de 3 jours de congés rémunérés par an et par enfant malade jusqu' aux 18 ans de l'enfant, 5 jours par an pour les aidants familiaux

16) Valoriser les salariés en lettre de mission sur autre agence/site avec un minimum de 500 € par mois

17) Prime d'intégration spécifique pour le manager dans le cadre de sa contribution et de la fidélisation d'un nouveau collaborateur au sein de son équipe

18) Reconstitution des mesures prises suite aux précédentes NAO

SD

FC

lb

13/16

BC

SP

Annexe 3 : Proposition UNSA

Propositions UNSA

Adecco

1. Augmentation générale des salaires pour l'ensemble des salariés à hauteur de 7 %
2. Mise en place d'une augmentation du salaire fixe par mois par palier pour récompenser la fidélité et l'expertise des salariés, en plus des augmentations générales et individuelles
 - a. 5 ans d'ancienneté : 50€ en plus sur le salaire fixe
 - b. 10 ans d'ancienneté : 100 € en plus sur le salaire fixe
 - c. 15 ans d'ancienneté : 150 € en plus sur le salaire fixe
 - d. 20 ans d'ancienneté : 200€ en plus sur le salaire fixe
 - e. 25 ans d'ancienneté : 250€ en plus sur le salaire fixe
 - f. 30 ans d'ancienneté : 300€ en plus sur le salaire fixe
 - g. 35 ans d'ancienneté : 350 € en plus sur le salaire fixe
 - h. 40 ans d'ancienneté : 400 € en plus sur le salaire fixe
3. Remise en place des « expertises » à l'intérieur de la classification : junior – senior – confirmé

Lettre A min 1800 junior – 1900 senior – 2000 confirmé

Lettre B min 1850 junior – 1950 senior – 2050 confirmé

Lettre C min 1900 junior – 2000 senior – 2100 confirmé

Lettre D min 2000 junior – 2100 senior – 2200 confirmé

Lettre E min 2150 junior – 2250 senior – 2350 confirmé

Lettre F min 2200 junior – 2300 senior – 2400 confirmé
4. Mise en place d'une prime PPV de 1500 € pour les salariés CDI et les intérimaires en CDI I

Propositions UNSA

Adecco

- 5- Doublement des primes de fidélités
- 6- Augmentation des tickets resto avec la même répartition salarié-employeur avec une valeur faciale de 11€
- 7- Augmentation du budget ASC des CSE, passage de 0,12 à 0,24 %
- 8- Acquisition d'un CP supplémentaire tous les 5 ans à partir de 5 ans d'ancienneté.
- 9- Prime de télétravail de 10 € par jour
- 10- Maintien du birthday up
- 11- Maintien de la prime carburant pour l'année 2024 d'un montant de 400 € (ou prévoir la possibilité d'utiliser la carte worklife directement).
- 12- Mise en place d'une prime d'ancienneté pour les intérimaires et CDI Intérimaires, identique à celle des permanents.
- 13- 3 jours par enfant malade
- 14- Mise en place de la subrogation en cas d'arrêt maladie
- 15- Mise en place d'un kick off pour l'ensemble des salariés et pas uniquement pour les cadres managers.
- 16- Homogénéité du 13ème mois pour l'ensemble des salariés.
- 17- Mise en place d'une prime vacance versé en juin d'un montant de 200 €

SD
lb
FC
14/16
BC
SP

Propositions CGT

- Réintégration de tout ou partie de la part variable dans le fixe
- Augmentation générale des salaires fixes de 10%
- Mise en place de journée de congés d'ancienneté
- Prime Tuteur de 200 euros annuels
- Mise en place de la prime de départ à la retraite en fonction de l'ancienneté
- Mise en place de la subrogation des salaires en cas de maladie nécessitant un arrêt de plus de 7 jours.
- Prime exceptionnelle de 2000 euros pour les salariés dès 1 an d'ancienneté et 1000 euros dès 6 mois d'ancienneté.
- Supplément de versement de la contribution annuelle pour les ASC de 0,30%

Notre organisation demande l'ouverture des NAO pour les salariées en CDII.

llb BC
SP FC

15/16

SD



Mesdames, Messieurs,

Permettez-nous de partager avec vous les réflexions qui touchent directement à la réussite de notre entreprise et à notre capacité à assurer une croissance soutenue.

Nous sommes tous conscients que l'optimisation de nos processus, le renforcement des équipes, ainsi que l'investissement dans des solutions innovantes sont des piliers essentiels de notre stratégie de croissance.

Cependant, il est essentiel de souligner que notre plus grande valeur réside dans la force motrice de notre entreprise : nos travailleurs, ceux qui génèrent le chiffre d'affaires quotidien et qui sont au cœur de notre réussite. Ces travailleurs, bien qu'essentiels, dépendent fortement de notre capacité à recruter et à les intégrer de manière efficace, et ça c'est le travail de nos différentes équipes.

Actuellement, nous faisons face à un défi majeur qui entrave notre capacité à tirer pleinement partie de nos initiatives précédentes : le recrutement d'interimaires compétents. Malgré nos efforts constants pour optimiser nos processus et renforcer nos équipes, il devient

de plus en plus difficile de trouver des individus qualifiés et formés pour occuper des postes recherchés par nos clients.

La réalité est simple : sans des équipes solides, il n'y a pas d'interimaires en poste. Sans interimaaires compétents et bien rémunérés, il devient impossible d'assurer une intégration réussie et, par conséquent, de générer le chiffre d'affaires attendu.

L'amélioration des process, le renforcement des équipes sont importants, loin de nous de dévaloriser leur travail, les investissements dans des outils informatiques toujours plus innovants comme l'intelligence artificielle peut nous aider à rester Leader du marché, mais ils ne peuvent pas remplacer l'élément humain qui est à la base de notre succès.

C'est pourquoi nous vous demandons de considérer sérieusement l'importance de fidéliser aussi bien nos interimaaires que les salariés permanents qui jouent un rôle central dans notre capacité à attirer et à retenir des talents exceptionnels. Leur expertise terrain sont des atouts précieux pour assurer notre croissance continue.

Croire dans nos équipes terrain signifie investir dans notre avenir en disposant des ressources humaines nécessaires pour répondre aux demandes croissantes de nos clients et ainsi améliorer la qualité de nos services en ayant des travailleurs compétents et dévoués à bord.

Investir dans l'évolution professionnelle, et la rémunération juste de vos salariés permanents est essentiel pour l'avenir de la société. Sans une rémunération nous permettant de vivre et non survivre, ne pensez-vous pas perdre de l'attractivité et laisser la part belle à la concurrence ?

Les forces vives d'Adecco attendent de votre part une augmentation significative du salaire brut de base, une valorisation de l'ancienneté, une flexibilité du temps de travail, un CSE plus attractif etc.

C'est un ensemble d'investissements qui portera ses fruits à long terme en assurant la pérennité et la croissance de l'entreprise.

SONDAGE SEMAINE A 4 JOURS

Salariés permanents, scannez ce QR Code pour répondre à notre sondage sur la semaine à 4 jours.



QUID DES CDI-INTERIMAIRES DANS LES NAO ?

Cette année encore, FO exige l'ouverture de négociations NAO pour les CDI-Interimaires car vous n'êtes pas sans ignorer les effectifs à la baisse et le manque d'attractivité pour un salarié qui a comme seul horizon l'évolution professionnelle au SMIC.